

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Diputación de Córdoba

Núm. 4.704/2019

El Pleno de la Excm. Diputación Provincial, en su sesión ordinaria de 18 de diciembre en curso ha prestado aprobación al Plan de Ordenación de Recursos Humanos, cuyos objetivos generales son los siguientes:

1. Adecuación de la dotación de recursos humanos para dar respuesta a las necesidades en la prestación de servicios a la ciudadanía.

2. Equilibrio entre la creación de empleo, la promoción de personal y su renovación y estabilidad.

Y ello, a través de las siguientes acciones u objetivos estratégicos:

3. Planificación de recursos humanos, como las ofertas de empleo.

4. Acciones sobre la estructuración del empleo público (reducción de temporalidad, promoción interna...).

5. Acciones en materia de carrera y promoción profesional.

Las líneas esenciales del Plan de Ordenación de Recursos Humanos (PORH) son:

-Se irá desplegando en un plazo máximo de tres años en su parte de organización, pero con una vocación de "permanencia renovable" que facilite la solución de los problemas que vaya surgiendo.

En definitiva, el PORH se irá desplegando dada su complejidad a lo largo de los próximos años; y sus objetivos finales serán el equilibrio entre la creación de empleo, la promoción de personal y su renovación y estabilidad; la implantación progresiva de una gestión avanzada de recursos humanos y el comprometer a los empleados con la mejora en la calidad de los servicios que se prestan a la ciudadanía, entre otros muchos.

I. PROCESO DE CONSOLIDACIÓN/ESTABILIZACIÓN EMPLEO TEMPORAL (Disposición Transitoria Cuarta del TREBEP)

Es objetivo fundamental de la Administración partiendo del artículo 103.1 de la Constitución Española servir el interés general. De acuerdo con ello, uno de los instrumentos de los que se dispone en materia de recursos humanos es el artículo 69.1 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de Octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante TREBEP), determina que la planificación de los recursos siempre debe tener como objetivo "contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos", que entre otras cuestiones, supone consolidar las plazas adecuadas actualmente existentes en la plantilla afectadas a los puestos de trabajo que forman parte de las necesidades permanentes de los servicios que presta esta institución.

SITUACIÓN

La Ley 3/2017 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 dispone que las Administraciones y sectores señalados en las letras A), B), G), O) y P) y Policía Local, regulados en el apartado Uno.2 anterior, (...) además de la tasa resultante del apartado Uno.2 y 3, podrán disponer de una tasa adicional para estabilización de empleo temporal que incluirá hasta el 90 por ciento de las plazas que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente

te al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2016. Entre los sectores citados, se incluye en el Apartado O) las plazas de personal que presta asistencia directa a los usuarios de los servicios sociales. Este proceso se denomina de estabilización de empleo temporal.

La misma Ley prevé que las administraciones públicas podrán disponer en los ejercicios 2017 a 2019 de una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal de aquellas plazas que, en los términos previstos en la disposición transitoria cuarta del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, estén dotadas presupuestariamente y, desde una fecha anterior al 1 de enero de 2005, hayan venido estando ocupadas ininterrumpidamente de forma temporal. A estas convocatorias les será de aplicación lo previsto en el apartado tercero de la citada disposición transitoria. Este proceso se denomina de consolidación de empleo temporal.

Por su parte, la Ley 6/2018 de 3 de julio de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 prosiguiendo en la línea marcada por la anterior norma autoriza una tasa adicional de estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017 en los siguientes sectores y colectivos: personal de los servicios de administración y servicios generales, de investigación, de salud pública e inspección médica así como otros servicios públicos. En las Universidades Públicas, sólo estará incluido el personal de administración y servicios.

Las ofertas de empleo que articulen estos procesos de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos Diarios Oficiales en los ejercicios 2018 a 2020 y serán coordinados por los Departamentos ministeriales competentes.

La tasa de cobertura temporal de las plazas incursas en los procesos de estabilización, deberá situarse al final del período, en cada ámbito, por debajo del 8 por ciento.

La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, podrá ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones en el desarrollo de los mismos.

De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal.

Las medidas precisas son las siguientes:

A) Aprobación antes de 31 de diciembre de 2019 de oferta de empleo público del IPBS que incluya los siguientes apartados:

-Plazas de consolidación de empleo temporal, en los términos previstos en la disposición transitoria cuarta del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, siempre que estén dotadas presupuestariamente y hayan venido estando ocupadas ininterrumpidamente de forma temporal, desde una fecha anterior al 1 de enero de 2005.

-Plazas de estabilización comprensivas de las desempeñadas los últimos tres años anteriores al 31 de diciembre de 2016 de personal que presta asistencia directa a los usuarios de los servicios sociales.

-Plazas desempeñadas por personal declarado indefinido no fi-

jo mediante sentencia judicial.

La OEP 2019 del IPBS, que se añade a las anteriores con la aprobación de 51 plazas sería la relacionada en el cuadro, con la salvedad que en el caso de existir alguna plaza más que cumpla los requisitos de este Plan se incorpore en la citada oferta.

GRUPO	CATEG/OPE	1998	2002	2003	2006	2019	TOTAL
A1	MÉDICO			1	5	6	12
A1	PSICÓLOGO		9	2	5	9	25
A2	TRABJ. SOCIAL	4		1	1	21	27
A2	EDUCADOR		15			5	20
A2	TEC. MED. PREV.					1	1
A2	TEC. MED. GEST.					1	1
C1	TEC. INFORMAT.		1				1
C2	AUX. ADTVO.	2	4	2		1	9
C2	MONITOR			1			1
C2	PORTERO			1			1
C2	AUX. INTER. GIT					1	1
C2	AUX. SOCIAL					1	1
AP-E	AUX. CENTRO					4	4
AP-E	AUX. INTERCULTURAL					1	1
	TOTAL	6	29	8	11	51	105

En el caso de que no se aprobara la totalidad de la Oferta tras la aprobación del Plan, supondría la no participación del IPBS del mismo.

B) Aprobación por la Diputación Provincial de oferta de empleo público de estabilización en 2019 ó 2020 para aquellas plazas dotadas presupuestariamente que hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017 en los siguientes sectores y colectivos: personal de los servicios de administración y servicios generales, así como otros servicios públicos, así como aquellas plazas que hayan sido declaradas por sentencia ocupadas por indefinido no fijo (1 plaza de Ingeniero de Caminos con sentencia firme del TSJA).

-Revocación, previa audiencia a los interesados de las siguientes convocatorias, previa acreditación de que la plaza ha estado ocupada de forma temporal e ininterrumpida al menos los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017:

-1 plaza reservada a personal laboral de Técnico/a Medio de Deportes, incluida en la Oferta de empleo público 2014, convocada mediante resolución publicada en el BOE de 3 de julio de 2017.

* 1 plaza reservada a personal laboral de Técnico/a Medio de Cultura, incluida en la Oferta de empleo público 2014 y convocada mediante resolución publicada en el BOE de 28 de septiembre de 2017.

* 1 plaza reservada a personal laboral de Periodista, convocada mediante resolución publicada en el BOE de 16 de noviembre de 2017.

* 5 plazas de Técnico/a de Administración General (para desempeñar puestos de trabajo en los Sectores de Urbanismo y Administración General), incluidas en la Oferta de empleo público 2015, bases aprobadas por la Junta de Gobierno de 24 de julio de 2018 y convocadas mediante resolución publicada en el BOE de 30 de noviembre de 2018.

* 1 plaza de Técnico/a de Administración General (para desempeñar puestos de trabajo en los Sectores de Consumo, Participación Ciudadana y Administración General), incluida en la Oferta de empleo público 2015, bases aprobadas por la Junta de Gobierno de 24 de julio de 2018 y convocada mediante resolución publi-

cada en el BOE de 30 de noviembre de 2018.

* 1 plaza de Ingeniero Agrónomo, incluida en la Oferta de empleo público de 2016 y convocada mediante resolución publicada en el BOE de 19 de noviembre de 2018.

-Realizar un chequeo de todas las vacantes existentes en la Diputación Provincial de cara a comprobar si han estado ocupadas por la misma o distinta persona, de forma ininterrumpida, los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017.

-Comprobar las resoluciones judiciales de trabajadores de la Diputación Provincial de Córdoba que han sido declarados indefinidos no fijos por sentencia judicial, para incorporarlos a la Oferta de empleo público de consolidación/estabilización, tal y como ordena la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018.

C) Aprobar la Oferta de Empleo Público de Estabilización dos plazas del IPRODECO, auxiliar administrativo y administrativo, incluidas en su RPT, ocupadas de forma ininterrumpida desde el 13 de noviembre de 2008.

OFICINA DE RECUPERACIÓN DEL PATRIMONIO (CÓDIGO 5)

1 Administrativo de Patrimonio.

1 Auxiliar Administrativo.

II) FUNCIONARIZACIÓN DEL PERSONAL LABORAL

Con independencia de que en la RPT se definan los puestos reservados a personal funcionario y laboral de conformidad con el artículo 92.1 de la Ley 7/1985, el proceso de adaptación de la plantilla laboral a los puestos que puede desempeñar este personal, tendría las siguientes fases:

a) Modificar el Convenio Colectivo de empresa mediante la negociación colectiva en parámetros similares a los expuestos, para regular la definición de las Funciones o actividades cuyo ejercicio, en el ámbito de la Administración Pública, corresponden al personal funcionario y que pueden estar desempeñándose por personal laboral.

b) Establecer el régimen jurídico específico de aquellos trabajadores en los que el contenido de su prestación laboral se corresponda con funciones o actividades reservadas al personal funcionario.

c) Determinar a través de la negociación colectiva las plazas de funcionarios a las que podrán acceder los empleados públicos laborales que realicen funciones sustancialmente coincidentes o análogas en su contenido profesional y en su nivel técnico a esas plazas, que en todo caso incluirá aquellos puestos que en la RPT aparecen con la reserva F/L.

d) Acordar una planificación temporal mediante las OEP's de las convocatorias de plazas de personal funcionario para ser provistas por personal laboral que cumple los requerimientos anteriores.

e) Sistema selectivo: El proceso selectivo será concurso-oposición, estando la fase de OPOSICIÓN en línea con las pruebas desarrolladas en otras administraciones. A los efectos anteriores, se incluirán los ejercicios teóricos y prácticos necesarios, bajo la fórmula que se determine (tipo test, con fijación de un mínimo razonable para superación, ejercicios de desarrollo a determinar entre varios propuestos, memorias o supuestos prácticos vinculados a las funciones del puesto).

f) Como ya se ha dicho anteriormente, conforme al artículo 33.1 del TREBEP, la negociación colectiva en las Administraciones Públicas se rige entre otros principios por el de cobertura presupuestaria. Para articular el acceso a plazas de funcionarios por parte de personal laboral, se hace necesario contar con la correspondiente vacante en la plantilla de funcionarios. Si no existen vacantes en la categoría de que se trate, debería crearse la plaza o

plazas necesarias, que, dado que va destinada a proveerse por titulares de otras plazas, aún con distinto régimen jurídico, no precisarían dotación económica, financiándose los créditos para las nuevas plazas con las bajas producidas por las plazas laborales que quedarían vacantes. Se cumple así lo dispuesto en el artículo 90.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, sobre los principios de racionalidad, economía y eficiencia de las plantillas.

g) La culminación del proceso de funcionarización traerá como consecuencia que el régimen del personal en la Diputación Provincial de Córdoba sea el de funcionario prácticamente en su totalidad.

h) Y extender el proceso de funcionarización voluntario a aquellos Organismos Autónomos que, en un futuro, así lo decidan a través de sus representantes sindicales.

III. COORDINACIÓN Y PROFESIONALIZACIÓN DE LOS ÓRGANOS DE SELECCIÓN

Una de las cuestiones que se revelan esenciales en el desarrollo de las medidas anteriores es la necesaria regulación y reglamentación de los procesos selectivos y concretamente la eliminación de la heterogeneidad y dispersión tanto en los criterios adoptados por los tribunales y órganos de selección como en la propia composición de estos.

Así por aplicación del principio de seguridad jurídica y confianza legítima no resulta admisible que diversos órganos de selección de una misma administración mantengan criterios disímiles, todo ello sin perjuicio de la necesaria autonomía del órgano calificador. Se produce igualmente la circunstancia de que la necesaria especialización en la composición de los tribunales trae consigo la ausencia de parámetros o pautas de actuación comunes. En este sentido se propone:

-La creación por parte de la Diputación Provincial y Organismos afectados de Comisiones Permanentes de Selección u órganos similares. A tal efecto en el ámbito de la Administración General del Estado recientemente la Orden de 30 de abril de 2019 publicada en el BOE de 10 de mayo, regula este órgano colegiado y establece su composición.

-Se debe garantizar la adecuación y vinculación a cada área de conocimiento para la especialización del Tribunal, y no a un deter-

minado Servicio. Lo anterior se puede perfectamente acompañar con la incorporación de asesores especialistas.

En virtud de lo anterior, las organizaciones sindicales que formen parte de las mesas de negociación correspondientes recibirán información sobre el desarrollo de los procesos selectivos, pudiendo participar como observadores en todas las fases y actos que integran dichos procesos a excepción de aquellos en los que se delibere, decida y materialice el contenido de las pruebas, antes de su realización.

CONCLUSIÓN

Este Plan se estructura en las Fases que se han enunciado, debiendo desarrollarse cada una de ellas paulatinamente. Los actos derivados de su aplicación se llevarán a cabo con la negociación y el consenso de la representación sindical.

Se constituirá dentro de la Mesa General de Negociación una Comisión del Plan a la que corresponderá el seguimiento de las actuaciones derivadas del mismo, la evaluación de las mismas con la posibilidad de proponer a la Mesa General cambios que faciliten la consecución de los objetivos del Plan y una evaluación final. Formarán parte de dicha Mesa los representantes de las Secciones Sindicales de Diputación y sus Organismos Autónomos.

Cada una de las Fases de las que se compone este PORH establecerá un cronograma de actuación desde su inicio, para su desarrollo y culminación, no debiendo durar la totalidad del proceso más de 3 años.

En todas las actuaciones e interpretaciones realizadas por la Diputación Provincial y sus Organismos Autónomos para la consecución de los objetivos previstos en este documento se estará al espíritu del mismo buscando en todo momento el acuerdo con los representantes de los empleados públicos."

Lo que se hace público para general conocimiento de conformidad con lo dispuesto en el artículo 69 del RD Leg. 5/2015 de 30 de octubre. El contenido íntegro del Plan de Ordenación de RR.HH se encuentra disponible en el enlace:

<https://www.dipucordoba.es/transparencia/informacionsobreladiputacionprovincial> (Indicador nº 67).

Córdoba, 27 de diciembre de 2019. Firmado electrónicamente por el Secretario General, Jesús Cobos Climent.